



MD-2004, mun. Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt, 198
Tel. 24-36-41

Nr. 06/2834 din 24.07 2014
La nr. 2/1058 din 18 iulie 2014

Serviciul de Protecție și Pază de Stat

Prin prezenta, Vă remitem atașat Raportul de expertiză anticorupție asupra nivelului coruptibilității proiectului legii pentru modificarea și completarea unor acte legislative.

Anexă: 12 file.

Director - adjunct

Vadim COJOCARU



RAPORT DE EXPERTIZĂ ANTICORUPȚIE
asupra nivelului coruptibilității proiectului
de lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative
(Legea 134 din 13.06.2008, Legea 618/1995, Legea 619/1995,
Legea 355/2005, Legea 1544/1993 și alte legi)

I. EVALUAREA GENERALĂ A PROIECTULUI

1. Evaluarea fundamentării proiectului

1.1 Fundamentarea generală a proiectului

a. Autor al inițiativei legislative este Guvernul RM, autor nemijlocit - Serviciul Protecție și Pază de Stat, ceea ce corespunde art. 73 din Constituție și art. 47(44) din Regulamentul Parlamentului.

b. Categoria actului legislativ propus este lege organică, ceea ce corespunde art. 72 din Constituție și art.art. 6-11, 35 din Legea privind actele legislative, nr.780-XV din 27.12.2001.

c. Scopul promovării proiectului. Scopul proiectului constă în modificarea și completarea unor acte legislative ce țin de reformarea Serviciului de Protecție și Pază de Stat în contextul armonizării cadrului juridic și instituțional, a principiilor de activitate.

d. Suficiența argumentării. Oportunitatea elaborării proiectului a fost dictată de necesitatea reformării și demilitarizării Serviciului de Protecție și Pază de Stat, transformând instituția în una de tip european, capabilă să asigure protecția demnitarilor Republicii Moldova și a demnitarilor străini aflați în vizită.

În opinia noastră, proiectul este unul util și respectă interesul public, însă constatăm, totuși, unele norme cu un conținut ambiguu și discreționar care vor fi analizate în compartimentele raportului de expertiză anticorupție cu înaintarea recomandărilor în vederea eliminării caracterului coruptibil al acestora.

În proiect sunt utilizate, de asemenea, sintagme precum “și de altă natură”, „conform legislației”, “și alte condiții stabilite de prezenta lege”, “în alte cazuri, la decizia directorului Serviciului”.

Considerăm necesar evitarea utilizării sintagmelor de acest gen, deoarece în respectivele cazuri acestea nu sunt proprii limbajului normativ, fiind necesar redactarea prevederilor cu un asemenea conținut. În caz contrar, acestea vor institui norme contradictorii care, la aplicare, ar putea fi interpretate și aplicate într-un mod discreționar.

1.2 Fundamentarea economico-financiară a proiectului

Implementarea proiectului presupune cheltuieli financiare suplimentare și urmează a fi identificate sursele de acoperire a acestora.

1.3 Promovarea sau prejudicierea intereselor de grup ori individuale, în lipsa unei justificări a interesului public

Prevederile proiectului nu promovează și nu prejudiciază careva interese de grup sau individuale în lipsa justificării interesului public.

2. Evaluarea compatibilității proiectului cu standarde anticorupție

În proiect nu au fost atestate incompatibilități cu standardele naționale și internaționale anticorupție și nu au fost identificate domenii în care proiectul nu satisface cerințele sau sînt în contradicție cu aceste standarde.

Asigurarea transparenței în procesul decizional. Proiectul întrunește cerințele impuse de prevederile Legii privind transparența în procesul decizional nr. 239-XVI din 13.11.2008.

II. EVALUAREA ÎN FOND A PROIECTULUI

1. Formulări lingvistice ambigui

Textul proiectului corespunde tehnicii legislative și normative, regulilor limbajului și expresiei juridice.

2. Conflicte ale normelor de drept

Articolul 233. Trecerea la dispoziție

(1) Trecerea colaboratorului la dispoziția directorului Serviciului, cu eliberarea din funcție și menținerea în Serviciu, se efectuează în cazurile de:

- a) aflare în concediu parțial plătit de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani și în concediu suplimentar neplătit de îngrijire a copilului de la vârsta de 3 la 6 ani – pe întreaga perioadă a concediului;
- b) aflare la tratament într-o instituție medico-sanitară, pe o perioadă ce depășește 4 luni – până la decizia definitivă a comisiei medicale speciale;
- c) înregistrare în calitate de candidat pentru o funcție electivă – pe durata campaniei electorale;
- d) efectuare a măsurilor de reorganizare – pe o perioadă ce nu va depăși 4 luni, timp în care colaboratorul urmează să fie numit în altă funcție, detașat sau eliberat din Serviciu, în modul stabilit de legislația în vigoare;
- e) trimitere în instanța de judecată a cauzei penale privind comiterea de către

colaborator a unei infracțiuni incompatibile cu funcția deținută;
f) aflare în prizonierat (cu excepția cazurilor de predare benevolă), în situație de ostatic sau de persoană internată – până la eliberare;
g) dispariție sau deces – până la constatarea dispariției fără urmă sau a decesului, în modul stabilit de legislația în vigoare;
h) în alte cazuri, la decizia directorului Serviciului – pe o perioadă de cel mult 4 luni, perioadă în care urmează numirea în altă funcție, detașarea sau încetarea îndeplinirii serviciului.

În cazul de față considerăm că propunerea înaintată de autor este în incompatibilitate cu prevederile Codului muncii și alte acte legislative naționale, deoarece Capitolul IV (art. art. 75, 76, 77) ale codului reglementează clar situațiile propuse de autor de a fi incluse în noțiunea de „trecere la dispoziție”.

Prin norma propusă de autor se creează un impediment în aplicarea corectă și univocă a prevederilor legislative și creează premise pentru aplicarea normei „convenabile” instituției într-o situație concretă.

Recomandarea: *În vederea soluționării situații create, propunem autorului să substituie termenul „trecerea la dispoziție” cu termenul „suspendarea contractului individual de muncă” în conformitate cu prevederile Codului muncii.*

Art. 30 alin. (4) – „Colaboratorul Serviciului poate beneficia de concediu pe motive familiale cu o durată de până la 10 zile calendaristice pe an pentru soluționarea problemelor sociale și de trai stringente, în primul rând a celor legate de ocrotirea sănătății, îndeplinirea datoriilor de familie, precum și din alte motive întemeiate, confirmate documentar”.

În cazul normei date nu este clar din ce categorie face parte „concediul pe motive familiale cu o durată de până la 10 zile calendaristice”, deoarece Codul muncii stabilește clar tipurile de concedii. Cu atât mai mult că din textul normei nu este clar dacă acest concediu este plătit sau din cont propriu.

Recomandarea: *Reieșind din faptul că termenul „concediul pe motive familiale” nu este consacrat în legislația națională, propunem autorului excluderea acestuia din textul legii și examinarea situației de prevedere a acestor tipuri de concedii suplimentare în contractul individual de muncă sau colectiv, în care să fie stipulate concret situația și câte zile se oferă. De exemplu – În caz de deces al părinților – 2 zile, căsătoria copilului – 2 zile etc.*

3. Norme de trimitere, de blanchetă și norme în alb

Nu sînt identificate norme de trimitere, de blanchetă și norme în alb, capabile să genereze coruptibilitate.

4. Discreții excesive ale autorităților publice

Art. 13 alin. (1) – „Încadrarea în funcția de colaborator este benevolă, pe bază de contract prin selectarea candidaților ce întrunesc cerințele specifice funcției și

criteriilor stabilite de Serviciu.”

Prezentul proiect propune de a modifica art. 19. alin. (2), prin substituirea sintagmei „au un” cu sintagma „sunt persoane cu funcție de demnitate publică și funcționari publici”.

Reieșind din modificările înaintate, propunem autorului să atragă atenția asupra examinării legislației ce ține de modul de angajare a funcționarilor publici și anume la modul de încadrare în serviciu.

În conformitate cu prevederile art. 28 al Legii nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, ocuparea funcției publice vacante se face prin concurs.

Recomandarea: Propunem autorului proiectului să substituie sintagma „selectarea candidaților” cu sintagma „concurs”.

Art. 23/2 alin. (1) – „Colaboratorul poate fi detașat, prin ordinul directorului Serviciului, fără eliberare din funcție, pe un termen stabilit, pentru îndeplinirea unor misiuni de serviciu, efectuarea diferitelor tipuri de instruire și perfecționare, participarea la conferințe, congrese, aplicații, antrenamente, competiții sportive în afara locului de muncă permanent sau peste hotarele țării etc”.

Conform art. 71 al Codului muncii, detașarea poate fi dispusă numai cu acordul scris al salariatului pentru o perioadă de cel mult un an și se efectuează în temeiul unui contract individual de muncă distinct pe durată determinată. În caz de necesitate, perioada detașării poate fi prelungită, prin acordul părților, cu încă cel mult un an. De asemenea, poate fi luat în calcul situațiile când angajații serviciului pot fi detașați în misiuni pe lângă corpurile diplomatice pe un termen mai mare, aplicând în aceste situații prevederile respective (art. 302 Codul muncii).

Recomandarea: Reieșind din faptul că în proiect nu este stabilit termenul detașării, propunem autorului să menționeze că acesta trebuie să fie în conformitate cu prevederile Codului muncii.

Art. 30 alin (2) – „Colaboratorii Serviciului au dreptul la concediu de odihnă anual de 30 de zile lucrătoare. Programarea concediilor de odihnă anuale, acordarea lor și rechemarea din concediu se fac în condiții generale stabilite de Codul Muncii.”

În conformitate cu prevederile Codului muncii, art. 113 - salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare. Pentru salariații din unele ramuri ale economiei naționale (învățământ, ocrotirea sănătății, serviciul public etc.), prin lege organică, se poate stabili o altă durată a concediului de odihnă anual (calculată în zile calendaristice).

Reieșind din aceste considerente, considerăm că este inacceptabil promovarea în textul proiectului a termenului „zile lucrătoare”.

Recomandarea: *Propunem autorului proiectului modificarea termenului „zile lucrătoare” cu termenul legal stabilit pentru toate instituțiile și autoritățile din Republica Moldova – „zile calendaristice”.*

Art. 13. alin.(3) lit. b) – a atins limita de vârstă pentru încadrare în serviciul – 30 ani.

Reieșind din faptul că în nota explicativă autorul nu explică care au fost criteriile care au stat la baza stabilirii restricției de angajare – limita de vârstă – 30 ani, considerăm că această normă instituie o discreție excesivă, deoarece astfel se încalcă dreptul cetățenilor sau al altor angajați din organele de forță să activeze în cadrul Serviciului.. Din analiza legilor speciale ale altor organe de forță, întâlnim o limită mai înaintată. De exemplu, Serviciul de Informație și Securitate stabilește limita de vârstă la care poate fi încadrat - 40 de ani, cu excepția cazurilor stabilite prin act normativ al Serviciului în vederea completării lui cu specialități deficitare, dar nu mai mult de vârsta limită de aflare în serviciu (Legea nr. 170 din 19.07.2007 privind statutul ofițerului de informații și securitate); Centrul Național Anticorupție - nu poate fi angajată într-o funcție pentru care se conferă grad special persoana în vârstă de peste 40 de ani (Legea nr. 1104 din 06.06.2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție); Ministerul Afacerilor Interne - nu au o asemenea restricție prevăzută în legea specială.

Recomandarea: *Reieșind din specificul Serviciului Național de Protecție, considerăm oportun ca autorul să precizeze clar situațiile în care limita de vârstă și aptitudinile fizice ale candidatului sunt primordiale (ofițerii antrenați în paza de corp), deoarece nu este exclus că există sectoare unde pot activa și candidați care au peste limita de vârstă prevăzută de autor (paza obiectelor, itinerarelor, examinarea și cercetarea prealabilă a obiectelor, unitatea de gardă, serviciul resurse umane, serviciul juridic, serviciul finanțe etc).*

5. Cerințe excesive pentru exercitarea drepturilor persoanelor

Art. 26 alin (2) – „În cazul încetării îndeplinirii serviciului în temeiul prevăzut la art.24 lit. d) din prezenta lege, Serviciul și colaboratorul sînt obligați să se informeze reciproc, în scris, cu două luni înainte de expirarea contractului, despre intenția de a încheia sau nu un contract succesiv. Dacă colaboratorul nu a îndeplinit această condiție, contractul se consideră încetat de la data expirării acestuia. Despre faptul înaintării materialelor pentru eliberare din Serviciu, colaboratorul este informat în scris. Colaboratorul căruia i-a fost prelungit termenul de aflare în serviciu peste limita de vârstă de aflare în serviciu și al cărui contract a expirat este concediat din Serviciu.”

Considerăm că redacția propusă de autor nu este întru totul potrivită, deoarece obligația de a informa angajatul despre expirarea contractului îi revine angajatorului, și nu angajatului. Mai ales că în dispoziția articolului este stipulat că „Dacă colaboratorul nu a îndeplinit această condiție (nu a informat Serviciul cu 2 luni înainte de expirarea contractului), contractul se consideră încetat de la data expirării acestuia”.

Recomandarea: *Propunem autorului să revizuiască prevederile acestui articol, reieșind din obiecțiile formulate mai sus.*

6. Accesul limitat la informație, lipsa transparenței

Art. 13. alin. (7) - Dacă, în urma efectuării controlului special, se constată că respectivul candidat nu corespunde criteriilor de încadrare în funcția de colaborator, Serviciul nu este obligat să explice acestuia motivele pentru care nu este încadrat.

Releșind din faptul că în nota explicativă autorul proiectului menționează că prin reorganizarea Serviciului se urmărește transformarea acesteia într-o instituție de tip european, iar punerea în aplicare a noilor prevederi legislative vor plasa la un nivel calitativ nou misiunea de protecție realizate de către instituție, lichidând, totodată, imperfecțiunile și carențele din actuala legislație, considerăm că ar fi corect ca instituția să dea careva explicații candidatului, fără ai leza onoarea și demnitatea acestuia.

Recomandarea: Propunem autorului proiectului stabilirii normei prin care autoritate va informa candidatul la concurs despre respingerea sau acceptarea acestuia.

7. Lipsa sau insuficiența mecanismelor de control

Implementarea prevederilor proiectului nu presupune aplicarea cărorva mecanisme suplimentare de control.

8. Responsabilitate și sancțiuni necorespunzătoare

Proiectul nu implică careva responsabilități și nu necesită referințe exprese la responsabilitate și sancțiunile aplicate pentru încălcarea prevederilor sale.

Expertiza a fost efectuată în temeiul Regulamentului cu privire la organizarea procesului de efectuare a expertizei anticorupție a proiectelor de acte legislative și normative, adoptat prin Hotărârea Guvernului nr. 977 din 23.08.2006, în condițiile Metodologiei de efectuare a expertizei anticorupție a proiectelor de acte legislative și normative, aprobată prin ordinul directorului Centrului Național Anticorupție nr. 62 din 19.04.2013, de către


Inspector principal al Direcției legislație și expertiză anticorupție
24 Iulie 2014

*Prezentul raport este publicat pe pagina oficială a
Centrului Național Anticorupție - www.cna.md*

**Anexa la raportul de expertiză anticorupție
asupra nivelului coruptibilității proiectului**

de lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative (Legea 134 din 13.06.2008, Legea 618/1995, Legea 619/1995, Legea 355/2005, Legea 1544/1993 și alte legi)

Nr.	Norma	Factori de coruptibilitate și alte obiecții	Analiza	Recomandarea
1	Articolul 233. Trecerea la dispoziție (1) Trecerea colaboratorului la dispoziția directorului Serviciului, cu eliberarea din funcție și menținerea în Serviciu, se efectuează în cazurile de: a) aflare în concediu parțial plătit de îngrijire a copilului până la vârsta de 3 ani și în concediu suplimentar neplătit de îngrijire a copilului de la vârsta de 3 la 6 ani – pe întreaga perioadă a concediului; b) aflare la tratament într-o instituție medico-sanitară, pe o perioadă ce depășește 4 luni – până la decizia definitivă a comisiei medicale speciale; c) înregistrare în calitate de candidat pentru o funcție	Prevederi incompatibile cu legislația în vigoare	În cazul de față considerăm că propunerea înaintată de autor este în incompatibilitate cu prevederile Codului muncii și alte acte legislative naționale, deoarece Capitolul IV (art. art. 75, 76, 77) ale codului reglementează clar situațiile propuse de autor de a fi incluse în noțiunea de „trecere la dispoziție”. Prin norma propusă de autor se creează un impediment în aplicarea corectă și univocă a prevederilor legislative și creează premise pentru aplicarea normei „convenabile” instituției într-o situație concretă.	În vederea soluționării situații create, propunem autorului să substituie termenul „trecerea la dispoziție” cu termenul „suspendarea contractului individual de muncă” în conformitate cu prevederile Codului muncii.

	<p>electivă – pe durata campaniei electorale; d) efectuare a măsurilor de reorganizare – pe o perioadă ce nu va depăși 4 luni, timp în care colaboratorul urmează să fie numit în altă funcție, detașat sau eliberat din Serviciu, în modul stabilit de legislația în vigoare; e) trimitere în instanța de judecată a cauzei penale privind comiterea de către colaborator a unei infracțiuni incompatibile cu funcția deținută; f) aflare în prizonierat (cu excepția cazurilor de predare benevolă), în situație de ostatic sau de persoană internată – până la eliberare; g) dispariție sau deces – până la constatarea dispariției fără urmă sau a decesului, în modul stabilit de legislația în vigoare; h) în alte cazuri, la decizia directorului Serviciului – pe o perioadă de cel mult 4 luni, perioadă în care urmează numirea în altă funcție, detașarea sau încetarea îndeplinirii serviciului.</p>			
2	<p>Art. 30 alin. (4) – „Colaboratorul Serviciului poate beneficia de concediu</p>	<p>Prevederi incompatibile cu legislația în vigoare</p>	<p>În cazul normei date nu este clar din ce categorie face parte „concediul pe motive familiale cu o durată de până la 10 zile calendaristice”, deoarece</p>	<p>Reieșind din faptul că termenul „concediul pe motive familiale” nu este</p>

	pe motive familiale cu o durată de până la 10 zile calendaristice pe an pentru soluționarea problemelor sociale și de trai stringente, în primul rând a celor legate de ocrotirea sănătății, îndeplinirea datoriilor de familie, precum și din alte motive întemeiate, confirmate documentar”.		Codul muncii stabilește clar tipurile de concedii. Cu atât mai mult că din textul normei nu este clar dacă acest concediu este plătit sau din cont propriu.	consacrat în legislația națională, propunem autorului excluderea acestuia din textul legii și examinarea situației de prevedere a acestor tipuri de concedii suplimentare în contractul individual de muncă sau colectiv, în care să fie stipulate concret situația și câte zile se oferă. De exemplu – În caz de deces al părinților – 2 zile, căsătoria copilului – 2 zile etc.
3	Art. 13 alin. (1) – „Încadrarea în funcția de colaborator este benevolă, pe bază de contract prin selectarea candidaților ce întrunesc cerințele specifice funcției și criteriilor stabilite de Serviciu.”	Lipsa/ambiguitatea procedurilor administrative	Prezentul proiect propune de a modifica art. 19. alin. (2), prin substituirea sintagmei „au un” cu sintagma „sunt persoane cu funcție de demnitate publică și funcționari publici”. Reieșind din modificările înaintate, propunem autorului să atragă atenția asupra examinării legislației ce ține de modul de angajare a funcționarilor publici și anume la modul de încadrare în serviciu. În conformitate cu prevederile art. 28 al Legii nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, ocuparea funcției publice vacante se face prin concurs.	Propunem autorului proiectului să substituie sintagma „selectarea candidaților” cu sintagma „concurs”.
4	Art. 23/2 alin. (1) – „Colaboratorul poate fi detașat,	Termene neclare pentru luarea deciziilor	Conform art. 71 al Codului muncii, detașarea poate fi dispusă numai cu acordul scris al	Reieșind din faptul că în proiect nu este stabilit

	prin ordinul directorului Serviciului, fără eliberare din funcție, pe un termen stabilit, pentru îndeplinirea unor misiuni de serviciu, efectuarea diferitelor tipuri de instruire și perfecționare, participarea la conferințe, congrese, aplicații, antrenamente, competiții sportive în afara locului de muncă permanent sau peste hotarele țării etc”.		salariatului pentru o perioadă de cel mult un an și se efectuează în temeiul unui contract individual de muncă distinct pe durată determinată. În caz de necesitate, perioada detașării poate fi prelungită, prin acordul părților, cu încă cel mult un an. De asemenea, poate fi luat în calcul situațiile când angajații serviciului pot fi detașați în misiuni pe lângă corpurile diplomatice pe un termen mai mare, aplicând în aceste situații prevederile respective (art. 302 Codul muncii).	termenul detașării, propunem autorului să menționeze că acesta trebuie să fie în conformitate cu prevederile Codului muncii.
5	Art. 30 alin (2) – „Colaboratorii Serviciului au dreptul la concediu de odihnă anual de 30 de zile lucrătoare. Programarea concediilor de odihnă anuale, acordarea lor și rechemarea din concediu se fac în condiții generale stabilite de Codul Muncii.”	Temeiuri neexhaustive/subiective pentru refuzul autorității	În conformitate cu prevederile Codului muncii, art. 113 - salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare. Pentru salariații din unele ramuri ale economiei naționale (învățământ, ocrotirea sănătății, serviciul public etc.), prin lege organică, se poate stabili o altă durată a concediului de odihnă anual (calculată în zile calendaristice). Reieșind din aceste considerente, considerăm că este inacceptabil promovarea în textul proiectului a termenului „zile lucrătoare”.	Propunem autorului proiectului modificarea termenului „zile lucrătoare” cu termenul legal stabilit pentru toate instituțiile și autoritățile din Republica Moldova – „zile calendaristice”.
6	Art. 13. alin.(3) lit. b) – a atins limita de vârstă pentru încadrare în serviciul – 30 ani.	Competența de a aplica prevederea/luarea deciziei fără criterii clare	Reieșind din faptul că în nota explicativă autorul nu explică care au fost criteriile care au stat la baza stabilirii restricției de angajare – limita de vârstă – 30 ani, considerăm că această normă instituie o discreție excesivă, deoarece astfel se încalcă dreptul cetățenilor sau al altor angajați din	Reieșind din specificul Serviciului Național de Protecție, considerăm oportun ca autorul să precizeze clar situațiile în care limita de vârstă și

			<p>organele de forță să activeze în cadrul Serviciului.. Din analiza legilor speciale ale altor organe de forță, întâlnim o limită mai înaintată. De exemplu, Serviciul de Informație și Securitate stabilește limita de vârstă la care poate fi încadrat - 40 de ani, cu excepția cazurilor stabilite prin act normativ al Serviciului în vederea completării lui cu specialități deficitare, dar nu mai mult de vârstă limită de aflare în serviciu (Legea nr. 170 din 19.07.2007 privind statutul ofițerului de informații și securitate); Centrul Național Anticorupție - nu poate fi angajată într-o funcție pentru care se conferă grad special persoana în vârstă de peste 40 de ani (Legea nr. 1104 din 06.06.2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție); Ministerul Afacerilor Interne - nu au o asemenea restricție prevăzută în legea specială.</p>	<p>aptitudinile fizice ale candidatului sunt primordiale (ofițerii antrenați în paza de corp), deoarece nu este exclus că există sectoare unde pot activa și candidați care au peste limita de vârstă prevăzută de autor (paza obiectelor, itinerarelor, examinarea și cercetarea prealabilă a obiectelor, unitatea de gardă, serviciul resurse umane, serviciul juridic, serviciul finanțe etc).</p>
7	<p>Art. 26 alin (2) – „În cazul încetării îndeplinirii serviciului în temeiul prevăzut la art.24 lit. d) din prezenta lege, Serviciul și colaboratorul sînt obligați să se informeze reciproc, în scris, cu două luni înainte de expirarea contractului, despre intenția de a încheia sau nu un contract succesiv. Dacă colaboratorul nu a îndeplinit această condiție, contractul se consideră încetat de la data expirării acestuia. Despre faptul înaintării materialelor</p>	<p>Stabilirea condițiilor dificile de realizat</p>	<p>Considerăm că redacția propusă de autor nu este întru totul potrivită, deoarece obligația de a informa angajatul despre expirarea contractului îi revine angajatorului, și nu angajatului. Mai ales că în dispoziția articolului este stipulat că „Dacă colaboratorul nu a îndeplinit această condiție (nu a informat Serviciul cu 2 luni înainte de expirarea contractului), contractul se consideră încetat de la data expirării acestuia”.</p>	<p>Propunem autorului să revizuiască prevederile acestui articol, reieșind din obiecțiile formulate mai sus.</p>

	<p>pentru eliberare din Serviciu, colaboratorul este informat în scris. Colaboratorul căruia i-a fost prelungit termenul de aflare în serviciu peste limita de vârstă de aflare în serviciu și al cărui contract a expirat este concediat din Serviciu.”</p>			
8	<p>Art. 13. alin. (7) - Dacă, în urma efectuării controlului special, se constată că respectivul candidat nu corespunde criteriilor de încadrare în funcția de colaborator, Serviciul nu este obligat să explice acestuia motivele pentru care nu este încadrat.</p>	<p>Lipsa transparenței</p>	<p>Reieșind din faptul că în nota explicativă autorul proiectului menționează că prin reorganizarea Serviciului se urmărește transformarea acesteia într-o instituție de tip european, iar punerea în aplicare a noilor prevederi legislative vor plasa la un nivel calitativ nou misiunea de protecție realizate de către instituție, lichidând, totodată, imperfecțiunile și carențele din actuala legislație, considerăm că ar fi corect ca instituția să dea careva explicații candidatului, fără ai leza onoarea și demnitatea acestuia.</p>	<p>Propunem autorului proiectului stabilirii normei prin care autoritate va informa candidatul la concurs despre respingerea sau acceptarea acestuia.</p>